Human Capital as the Foundation of Organizational Development (kannada)-1



Authored By- Mrs. Varalakshmi G

ಪರಿಚಯ

ಮಾನವ ಸಂಪತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಆರ್ಥಿಕ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಾಗೂ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪೂರಕವಾದ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ಒಬ್ಬ ಉದ್ಯಮವು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಬೆಳೆಯಲು ಮತ್ತು ತನ್ನ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು, ಅದರ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಗತಿಯ ಶ್ರೇಯಸ್ಸು ಅದರ ಮಾನವ ಸಂಪತ್ತಿನ ಶ್ರೇಷ್ಠತೆಯ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ಯಾವಾಗಲೂ ಮಾನವ ಸಂಪತ್ತನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವುದು, ಬೆಳೆಸುವುದು ಮತ್ತು ಅವರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಉತ್ತೇಜನ ನೀಡುವುದು ಅತ್ಯಂತ ಅವಶ್ಯಕವಾಗಿದೆ.

ಈ ಪುಸ್ತಕವು, ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಮಾನವ ಸಂಪತ್ತಿನ ಮಹತ್ವವನ್ನು ವಿವರಿಸಲು ಹಾಗೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಲು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಕ್ರಮಗಳ ಕುರಿತಾಗಿ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಈ ನಿರೂಪಣೆಯು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ, ಆರ್ಥಿಕ ನಯವಾದಿ ನೀತಿ, ಮತ್ತು ಜಾಗತೀಕರಣದ ಪ್ರಭಾವದಿಂದಾಗಿ ವಿವಿಧ ವೃತ್ತಿ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ಹೊಸ ಸವಾಲುಗಳಿಗೆ ನೇರವಾಗಿ ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದಿಸುತ್ತದೆ.

ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಯಥಾರ್ಥವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು, ಎಲ್ಲಾ ಮಾನವ ಸಂಪತ್ತು ಪಾಲುದಾರರು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರಬೇಕು, ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಪತ್ತಿನಷ್ಟೇ ಮುಖ್ಯ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು. ಇಂತಹ ಒಂದು ದೃಷ್ಟಿಕೋನವು ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸಮಗ್ರವಾಗಿ ಬೆಳಸಲು ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ಪುಸ್ತಕದ ಮುಖಾಂತರ, ನಾವು ಕೇವಲ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ, ಅವರ ಉತ್ಸಾಹವನ್ನು, ಅವರ ಚೇತನವನ್ನು, ಮತ್ತು ಅವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕವಾಗಿ ಬಳಸುವ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಹುಡುಕುತ್ತೇವೆ. ಇವು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಶಾಶ್ವತ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ದಾರಿತೋರಿಸುತ್ತವೆ.

ಮುಖ್ಯ ಸಂಪಾದಕ ಮತ್ತು ಸಂಯೋಜಕ:
ಸುಧಾಕರನ್ ಟಿ.

Preface

Human capital is a key element in the economic, social, and cultural development of any organization. For an enterprise to grow successfully and achieve its objectives, much of its progress depends on the excellence of its human resources. Therefore, nurturing, developing, and encouraging the personal and professional growth of human capital is essential.

This book sheds light on the importance of human capital for organizational development and outlines the steps that need to be taken to foster it. The discussion addresses the new challenges that have emerged in various professional fields due to the impact of technology, economic liberalization, and globalization.

To truly understand the growth trajectory of any organization, it is critical that all stakeholders in human capital are fully engaged and considered as important as the financial capital of the organization. Such an approach aids in building an organization holistically.

Through this book, we explore not only the management of employees but also the ways to fully harness their enthusiasm, creativity, and potential. These aspects are pivotal for the sustainable development of any organization.

Chief Editor & Co- Ordinator

Mr. Sudhakaran T

ISBN 978-81-979976-4-8



About Shakti Research Centre and Academia (SRCAA)

Shakti Research Centre and Academia (SRCAA), a proud division of Shakti Groups of Education, is dedicated to fostering academic excellence, research innovation, and knowledge dissemination. Founded by Sudhakaran T., SRCAA stands as a beacon of intellectual growth, supporting researchers, educators, and professionals in their pursuit of academic and scholarly endeavors.

SRCAA is committed to providing a platform for research across various disciplines, with a strong focus on publishing high-quality academic work. As an accredited member of the International Trade Council and the Global Association of Online Trainers and Examiners (GAOTE), SRCAA upholds global standards in research, training, and education. Our institution is recognized for its conformance to quality assurance measures and has earned accreditation for excellence in the field of academic research.

Human Capital as the Foundation of Organizational Development" explores the crucial role of human resources in driving the growth and sustainability of organizations. This book provides insights into the development of human capital, addressing the challenges posed by technology, globalization, and economic shifts. It emphasizes the importance of nurturing employees' skills, creativity, and engagement as essential to an organization's success. Published under the prestigious Shakti Research Centre and Academia (SRCAA), this work aims to serve as a valuable resource for professionals, scholars, and organizations committed to holistic development.



Print;

Digitally delivered

First Print: October 2024

Volume-1; Issue-1

ISBN Number

© ISBN 978-81-979976-4-8



Publisher:

Shakti Research Centre and Academia

Bangalore, Karnataka-560076

India.

Email: SRCAAContact@gmail.com

Content

ISBN 978-81-979976-4-8

About Author:

1. **Varalakshmi G**.
   Mrs. Varalakshmi G ,was born on 6th June 1985 in Mandya, Karnataka. She has pursued her academic journey with a passion for education and information sciences. She holds a Master's in Library and Information Science (M.Lisc), a Bachelor's of Library Science (B.Lisc), and a Bachelor of Arts (BA), reflecting her deep commitment to knowledge and learning. Professionally, Varalakshmi is currently serving as the Librarian at APS College of Art and Science, a role she has held since 2023. Prior to this, she worked as a Library Assistant at APS College of Commerce from 2019 to 2023. Her career began as a Kannada teacher in 2012, where she shaped the early educational foundations of primary school students.
   Additionally, she now contributes to the cultural and educational mission of Udaya Bhanu Kala Sanga, an NGO, as an evening librarian, where she helps provide access to literature and learning resources for the community. With her rich blend of academic qualifications and professional experience,
   Varalakshmi G. has made a lasting impact in the fields of education and information science, serving as an inspiration and resource for both students and the community.
2. **Mr. Nandeesh Kumar. R**
   Nandeesh Kumar R is a passionate leader and dedicated professional with a strong foundation in commerce and business management. Holding a Master's degree in Commerce (M.Com), he has successfully transitioned into leadership roles across various sectors.
   He is currently serving as the Project Manager at Sanjeevini Mahila Vikasa Seva Sangha, where his commitment to empowering women and driving social impact shines through. With previous experience as a Team Leader at Visa Insurance Company and as a Station Manager at Ntex Pvt Ltd, Nandeesh has demonstrated his ability to manage teams and lead projects efficiently. His work focuses on financial planning, team coordination, and operations management, blending his academic knowledge with practical skills.
   Outside his professional endeavors, Nandeesh has made a significant impact in youth empowerment. As the leader of Akshara Youth Club, with support from Samvada Trust, he has been pivotal in teaching soft skills to students in over 15 schools, preparing the next generation for future success. Nandeesh's experience, passion for social service, and commitment to youth and community development make him an inspiring figure in both his professional and personal life

"ಪ್ರವರ್ತಕ ಮಾರ್ಗಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ: ನಾಳೆಯ ನಾಯಕರನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸುವ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದೊಂದಿಗೆ",

Mrs. Varalakshmi G
Librarian, APS College of Arts and Science, Bangalore, Karnataka, India

Mr. Nandeesh Kumar
Project Manager, Sanjeevini Mahila Vikasa Seva Sangha, Bangalore, Karnataka, India

ಅಧ್ಯಾಯ-01

ಪರಿಚಯ

ISBN 978-81-979976-4-8

ಪರಿಚಯ

ಇಂದು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಜಾಗತೀಕರಣದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಿಂದ ನಡೆಸಲ್ಪಡುತ್ತಿವೆ. ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯು ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ನೀತಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಒತ್ತಾಯಿಸಿದೆ, ಮಾನವ ಅಂಶವು ಮನಸ್ಸು ಮತ್ತು ದೇಹದ ಸಮಾನತೆಯೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದ ಹೊರತು ಸಂಸ್ಥೆಯು ಬಳಲುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಮಾನವ ಅಂಶವನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಾನವ ಬಂಡವಾಳವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ಗಳ ಪ್ರಕಟಿತ ಖಾತೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಬಂಡವಾಳವನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಈ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಕೌಶಲ್ಯ, ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಮುಖ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಮೌಲ್ಯವು ಉದ್ಯಮದ ಅತಿದೊಡ್ಡ ಸ್ವತ್ತುಗಳಾಗಿವೆ.

ಅರ್ಥ:

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ಎಂದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಸಮಾಜದ ಗುರಿಗಳಿಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಮತ್ತು ಸರಿದೂಗಿಸುವ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಜನರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.



ISBN 978-81-979976-4-8

ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಹೀಗೆ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ "ಇದರ ಉದ್ದೇಶಗಳು ಏನಾಯಿತು ಮತ್ತು ಏನಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಏನಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಸಿದ್ಧರಾಗಿರುವುದು ಎಂದರೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರ ನಡುವಿನ ಕೆಲಸದ ಸಂಬಂಧ".

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳು

- ಇದು ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವಲ್ಲಿ ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಒಂದು ಗುಂಪಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ.
- ಇದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಅವರ ಜ್ಞಾನ, ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ.
- ಇದು ಸಂಘಟಿತ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಸಮಾಜದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಮಗ್ರ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಸಾಧಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.
- ಇದು ನೌಕರರ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳನ್ನು (ಕೆಳ, ಮಧ್ಯಮ ಮತ್ತು ಉನ್ನತ) ಮತ್ತು ವರ್ಗಗಳನ್ನು (ಕೌಶಲ್ಯರಹಿತ, ನುರಿತ, ತಾಂತ್ರಿಕ, ವೃತ್ತಿಪರ, ಗುಮಾಸ್ತ ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ) ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.
- ಇದು ವಿಶ್ವದ ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ.
- ಇದು ನಿರಂತರ ಮತ್ತು ಅಂತ್ಯವಿಲ್ಲದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದೆ.
- ಪೂರ್ವನಿರ್ಧರಿತ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಕಾಯ್ದಿರಿಸದ ಸಹಕಾರವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಇದು ಹೊಂದಿದೆ.
- ಇದು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ.

ISBN 978-81-979976-4-8

<u>ಉದ್ದೇಶಗಳು</u>

- ಮೂಲಭೂತ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಸಮರ್ಥ ಮತ್ತು ಪ್ರೇರಿತ ಕಾರ್ಯಪಡೆಯನ್ನು ರಚಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
- ಸಂಸ್ಥೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರ ನಡುವೆ ಉತ್ತಮ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯ ಕಾರ್ಯ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು.
- ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಸರಿಹೊಂದುವಂತೆ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಥವಾ ಗುಂಪು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು.
- ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳ ಸಾಧನೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದು.

<u>ಅಗತ್ಯ</u>

- ಉತ್ತಮ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು
- ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಿ
- ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಪರಿಸರವನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವುದು
- ರಾಜಕೀಯ ಸಿದ್ಧಾಂತದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ
- ನೌಕರರ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚಿದ ಒತ್ತಡ

<u>ಕಾರ್ಯಗಳು</u>

ಎಚ್. ಆರ್. ಎಂ. ನ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಸ್ಥೂಲವಾಗಿ ಎರಡು ವರ್ಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಲಾಗಿದೆಃ

1. **ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಯಗಳುಃ**

   ಎ)ಯೋಜನೆ

   ಬಿ)ಸಂಘಟಿಸುವುದು

ಸಿ)ನಿರ್ದೇಶನ

ಡಿ) ನಿಯಂತ್ರಣ

2. **ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕಕಾರ್ಯಗಳುಃ**

ಎ) ಉದ್ಯೋಗ:

i. ಉದ್ಯೋಗ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ
ii. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಯೋಜನೆ
iii. ನೇಮಕಾತಿ
iv. ಆಯ್ಕೆ
v. ನಿಯೋಜನೆ
vi. ಪರಿಚಯ ಮತ್ತು ದೃಷ್ಟಿಕೋನ

ಬಿ) ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ:

i. ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ
ii. ತರಬೇತಿ
iii. ನಿರ್ವಹಣಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ
iv. ವೃತ್ತಿ ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ
v. ಆಂತರಿಕ ಚಲನಶೀಲತೆ
vi. ವರ್ಗಾವಣೆ
vii. ಬಡ್ತಿ
viii. ಬದಲಾವಣೆ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ

<u>ವ್ಯಾಪ್ತಿ</u>

- ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂಬಂಧಕ್ಕಾಗಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ನಿರ್ವಹಣಾ ನೀತಿಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರಕ್ಕಾಗಿ ಸೂಕ್ತವಾದ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು.
- ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ನಿಗದಿತ ರೀತಿಯ ಮತ್ತು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪಡೆಯುವುದನ್ನು ಮತ್ತು ಹಿಡಿದಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.
- ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರೇರಣೆಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು.
- ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವಶಕ್ತಿಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಲೆಕ್ಕಪರಿಶೋಧನೆ ಮಾಡುವುದು .

<u>ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ</u>

<u>ಪರಿಚಯ:</u>

"ಪ್ರತಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಅಥವಾ ವ್ಯಾಪಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಒಬ್ಬ ನಾಯಕನ ಅಗತ್ಯವಿದೆ". ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶಗಳ ಸಾಧನೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪಿನ ಪ್ರಯತ್ನಗಳಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯೇ ನಾಯಕ.



ISBN 978-81-979976-4-8

"ಉದ್ದೇಶಗಳು ಬಹಳ ದೂರಗಾಮಿ ಆಗದಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ನಾಯಕರ ಕಾರ್ಯಗಳು ಅಷ್ಟೊಂದು ನಾಟಕೀಯವಾಗದಿರಬಹುದು, ಆದರೆ ನಾಯಕತ್ವದ ಪಾತ್ರದ ಯಶಸ್ವಿ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯು ವ್ಯವಹಾರದ ಉಳಿವಿಗಾಗಿ ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ". ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ವಿವಿಧ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಸಮನ್ವಯಗೊಳಿಸಬೇಕು. ನಾಯಕನು ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಈ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ದೇಶಿಸುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುತ್ತಾನೆ

ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ

"ಕೋಂಟ್ಜ್ ಮತ್ತು ಒ 'ಡೊನೆಲ್ ಪ್ರಕಾರ. ನಾಯಕತ್ವವು ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸ ಮತ್ತು ಉತ್ಸಾಹದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಾಗಿದೆ ".

ನಾಯಕತ್ವದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳುಃ

- ನಾಯಕತ್ವವು ಒಂದು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಗುಣವಾಗಿದೆ.
- ಇದು ಅನುಯಾಯಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದೆ. ಅನುಯಾಯಿಗಳಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ನಾಯಕತ್ವವಿರುವುದಿಲ್ಲ.
- ಅನುಸರಿಸಲು ಜನರ ಇಚ್ಛೆಯೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ನಾಯಕನನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುತ್ತದೆ.
- ಎಂಬುದು ಪ್ರಭಾವದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದೆ. ನಾಯಕನು ತನ್ನ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ನಡವಳಿಕೆ, ವರ್ತನೆ ಮತ್ತು ನಂಬಿಕೆಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಲು ಸಮರ್ಥನಾಗಿರಬೇಕು.
- ಇದು ಸಾಮಾನ್ಯ ಗುರಿಗಳ ಸಾಕ್ಷಾತ್ಕಾರಕ್ಕಾಗಿ ಮಾತ್ರ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದೆ.
- ಇದು ಎಲ್ಲಾ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ಸಿದ್ಧತೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.
- ನಾಯಕತ್ವವು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಸ್ವಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲು ಅನುಯಾಯಿಗಳನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುವ ಕಾರ್ಯವಾಗಿದೆ.
- ನಾಯಕತ್ವದ ಶೈಲಿಗಳು ಕಷ್ಟದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾಗುತ್ತವೆ.

ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಉದ್ದೇಶಃ

ISBN 978-81-979976-4-8

ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವು ಉತ್ತಮ ಭವಿಷ್ಯದ ದೃಷ್ಟಿಯೊಂದಿಗೆ ಮುನ್ನಡೆಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವು ಮೂರು ಪ್ರಮುಖ ಕಲಿಕೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ:

- ➢ ಮುನ್ನಡೆಸುವ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಮೂಲಭೂತ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಕಲಿಯಿರಿ, ಇದರಿಂದಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಸಮರ್ಥರಾಗುತ್ತಾರೆ.
- ➢ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಪ್ರೇರಣೆಯನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿ.
- ➢ ಗ್ರಾಹಕ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಸುಧಾರಿಸಲು ಬದ್ಧವಾಗಿರುವ ತಂಡಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿ ಮತ್ತು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.

ನಾಯಕತ್ವದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳುಃ

ವಿಕಸನಗೊಂಡ ಮುಖ್ಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಅಥವಾ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

1. ಗುಣಲಕ್ಷಣ ಸಿದ್ಧಾಂತ
2. ವರ್ತನೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ
3. ಸನ್ನಿವೇಶದ ಸಿದ್ಧಾಂತ
4. ಅನುಯಾಯಿ ಸಿದ್ಧಾಂತ

1. ಗುಣಲಕ್ಷಣ ಸಿದ್ಧಾಂತಃ ಈ ವಿಧಾನವು ನಾಯಕತ್ವದ ಆರಂಭಿಕ ಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಮೂರು ದಶಕಗಳ ಹಿಂದೆ ಈ ವಿಧಾನವು ಬಹಳ ಜನಪ್ರಿಯವಾಗಿತ್ತು. ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪ್ರಕಾರ, ಯಶಸ್ವಿ ನಾಯಕನಾಗಲು ಕೆಲವು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಗುಣಗಳು ಮತ್ತು ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗಿವೆ. ಆರ್ಡ್ವೇ ಟೀಡ್ ಹತ್ತು ಗುಣಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ನೀಡಿದೆಃ

- ➢ ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ನರಗಳ ಶಕ್ತಿ
- ➢ ಉದ್ದೇಶ ಮತ್ತು ನಿರ್ದೇಶನದ ಪ್ರಜ್ಞೆ

ISBN 978-81-979976-4-8

- ಉತ್ಸಾಹ
- ಸ್ನೇಹ ಮತ್ತು ವಾತ್ಸಲ್ಯ
- ಸಮಗ್ರತೆ
- ತಾಂತ್ರಿಕ ಪಾಂಡಿತ್ಯ
- ನಿರ್ಣಾಯಕತೆ
- ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆ
- ಬೋಧನಾ ಕೌಶಲ್ಯ

ಆದರೆ ಗುಣಲಕ್ಷಣ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಅನೇಕ ನ್ಯೂನತೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಟೀಕಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆಃ

- ✓ ಗುಣಲಕ್ಷಣ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತವಲ್ಲ ಎಂದು ವಿವಿಧ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸುತ್ತವೆ.
- ✓ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳ ಪಟ್ಟಿ ಏಕರೂಪವಾಗಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಲೇಖಕರು ವಿಭಿನ್ನ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳ ಪಟ್ಟಿಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ.
- ✓ ಇದು ನಾಯಕತ್ವದ ಮೇಲೆ ಇತರ ಅಂಶಗಳ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ವಿಫಲವಾಗಿದೆ.
- ✓ ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ವಿಭಿನ್ನ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳ ತುಲನಾತ್ಮಕ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಸೂಚಿಸುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲವಾಗಿದೆ.

2. **ವರ್ತನೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಃ** ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ನ್ಯೂನತೆಗಳುಇದು ನಾಯಕತ್ವದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಕ್ಕೆ ಒತ್ತು ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಗಮನಾರ್ಹ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಕಾರಣವಾಯಿತು. ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯ ಈ ಬದಲಾವಣೆಯು ನಾಯಕರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಗುಣಗಳು ಅಥವಾ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳಿಗೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ನಾಯಕರ ನಿಜವಾದ ನಡವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ ಗಮನವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು. ಈ ವಿಧಾನದ ಪ್ರಕಾರ, ನಾಯಕತ್ವವು ನಾಯಕ ಮತ್ತು ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ನಡುವಿನ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ, ಇದರಲ್ಲಿ ನಾಯಕರ ನಡವಳಿಕೆಯು ಅತ್ಯಂತ ನಿರ್ಣಾಯಕ ಅಂಶವಾಗಿದೆ.

3. **ಸನ್ನಿವೇಶದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು:** ಸನ್ನಿವೇಶದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ನಾಯಕನ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಗುಣಗಳು ಅಥವಾ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳ ಮೇಲೆ ಒತ್ತು ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ, ಆದರೆ ಅವನು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಮೇಲೆ ಒತ್ತು ನೀಡುತ್ತವೆ.ಈ ವಿಧಾನದ ಪ್ರತಿಪಾದಕರು ನಾಯಕತ್ವವು ಒಂದು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಭಾವಿತವಾಗಿದೆ ಎಂದು ನಂಬುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ನಾಯಕತ್ವದ ಮಾದರಿಯು ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಉತ್ಪನ್ನವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಸಮರ್ಥಿಸುತ್ತಾರೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸನ್ನಿವೇಶದ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ತನ್ನನ್ನು ತಾನು ರೂಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವವನೇ ಉತ್ತಮ ನಾಯಕ. ನಾಯಕತ್ವದ ಸನ್ನಿವೇಶದ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಡ್ರಾಬ್ಯಾಕ್ನಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಿದೆ, ನಾಯಕತ್ವದ ಸಂಕೀರ್ಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಗುಣಗಳು ಮತ್ತು ನಾಯಕರ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು ಸಹ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವಹಿಸುತ್ತವೆ ಎಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲು ವಿಫಲವಾದರೆ.

4. **ಫಾಲೋವರ್ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು:** ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ವರ್ತನೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ಸನ್ನಿವೇಶದ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ನ್ಯೂನತೆಗಳು ಕೆಲವು ಸಂಶೋಧಕರು ತಮ್ಮ ಗಮನವನ್ನು ಅನುಯಾಯಿಗಳ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಲು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಿವೆ. ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪ್ರಕಾರ, ನಾಯಕತ್ವದ ಮೂಲತತ್ವವು ಅನುಯಾಯಿಗಳಾಗಿರುವುದು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವ ಜನರ ಇಚ್ಛೆಯೇ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ನಾಯಕನನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಆಸೆಗಳು, ಬಯಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವವರು ಎಂದು ಅವರು ಗುರುತಿಸುವವರನ್ನು ಮಾತ್ರ ಅನುಸರಿಸುತ್ತಾರೆ.

ನಾಯಕತ್ವದ ಶೈಲಿಗಳು ಅಥವಾ ನಾಯಕರ ಪ್ರಕಾರಗಳು:

ISBN 978-81-979976-4-8

ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ನಿರ್ದೇಶಿಸಲು ನಾಯಕನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ನಡವಳಿಕೆಯ ಮಾದರಿಯನ್ನು ನಾಯಕತ್ವದ ಶೈಲಿಗಳು ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅವರ ವರ್ತನೆ ಮತ್ತು ನಡವಳಿಕೆಯ ಮಾದರಿಗಳ ಪ್ರಕಾರ ನಾಯಕರನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ವರ್ಗೀಕರಿಸಬಹುದುಃ

I. **ನಿರಂಕುಶಾಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಸರ್ವಾಧಿಕಾರಿ ಶೈಲಿಯ ನಾಯಕ:** ಸರ್ವಾಧಿಕಾರಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಶೈಲಿ ಎಂದೂ ಕರೆಯಲ್ಪಡುವ ನಿರಂಕುಶಾಧಿಕಾರವು ಸಂಪೂರ್ಣ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ನೀಡುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಶೈಲಿಯಲ್ಲಿ, ನಾಯಕನು ತನ್ನ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಸಂಪೂರ್ಣ ವಿಧೇಯತೆಯನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯು ನಾಯಕನಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಯಾವುದೇ ಸಲಹೆಗಳು ಅಥವಾ ಉಪಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ದೊಡ್ಡ ಅಥವಾ ಸಣ್ಣ ಎಲ್ಲಾ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ನಾಯಕರು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಪ್ರಶ್ನಿಸದೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬ ನಿರಂಕುಶಾಧಿಕಾರಿ ನಾಯಕ, ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಯಾವುದೇ ನಾಯಕನಲ್ಲ. ನಿರಂಕುಶಾಧಿಕಾರಿ ನಾಯಕತ್ವವು ಎರಡು ವಿಧಗಳಾಗಿರಬಹುದುಃ

- ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾದ ನಿರಂಕುಶಾಧಿಕಾರಿಃ ಒಬ್ಬ ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾದ ನಿರಂಕುಶಾಧಿಕಾರಿ ಎಂದರೆ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿ ಆದೇಶವನ್ನು ನೀಡುವವನು, ಅದನ್ನು ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಪ್ರಶ್ನಿಸದೆ ಪಾಲಿಸಬೇಕು.
- ಪರೋಪಕಾರಿ ನಿರಂಕುಶಾಧಿಕಾರಿಃ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಪ್ರೇರಣೆ ಶೈಲಿಯನ್ನು ಬಳಸುವವನು ಪರೋಪಕಾರಿ ನಿರಂಕುಶಾಧಿಕಾರಿ. ಅವನು ತನ್ನ ಗುಂಪಿಗೆ ಬಹುಮಾನಗಳನ್ನು ವಿತರಿಸುತ್ತಾನೆ. ಈ ವಿಧವು ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಲು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿದೆ.

ISBN 978-81-979976-4-8

II. **<u>ಲೈಸೆಜ್-ಫೇರ್ ಅಥವಾ ಫ್ರೀ-ರೈನ್ ಸ್ಟೈಲ್ ಲೀಡರ್:</u>** ಈ ರೀತಿಯ ನಾಯಕತ್ವದಲ್ಲಿ, ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಗರಿಷ್ಠ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ತಮ್ಮದೇ ಆದ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಮತ್ತು ತಮ್ಮದೇ ಆದ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅವರಿಗೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ನಾಯಕನು ತನ್ನ ಅಧೀನದವರಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಾಗ ಮಾತ್ರ ಸಹಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತಾನೆ, ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಅವನು ಅವರ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ.

ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳು:

- ನಾಯಕರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಅಥವಾ ಗರಿಷ್ಠ ತೀರ್ಮಾನವಿಲ್ಲ. ನಾಯಕನು ವಿನಂತಿಸಿದಾಗ ಮಾತ್ರ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ.
- ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಯೋಜಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿದೆ.
- ಬಹುಮತದಿಂದ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

III. **<u>ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಅಥವಾ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯ ಶೈಲಿ ನಾಯಕ:</u>** ನಾಯಕತ್ವದ ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಅಥವಾ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯ ಶೈಲಿಯು ನಿರಂಕುಶಾಧಿಕಾರಿ ಮತ್ತು ಲೈಸ್ಜ್-ಫೇರ್ ಶೈಲಿಯ ಎರಡು ವಿಪರೀತಗಳ ನಡುವಿನ ರಾಜಿ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಶೈಲಿಯಲ್ಲಿ, ನಾಯಕನು ಪರಸ್ಪರ ಒಪ್ಪಿಗೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚಿಸಿದ ನಂತರ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಮತ್ತು ಉಪಕ್ರಮವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ವಿಧಾನಗಳ ಸ್ವೀಕಾರವನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸುವ ಮೂಲಕ ಅವರಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಪ್ರೇರಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳು:

- ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚಿಸಿದ ನಂತರ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅಧಿಕಾರದ ನಿಯೋಗವಿದೆ.

- ಪ್ರಮುಖ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಸಹಕಾರವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ನಾಯಕತ್ವದ ಕಾರ್ಯಗಳುಃ

ನಾಯಕನ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರ್ಯಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿವೆಃ

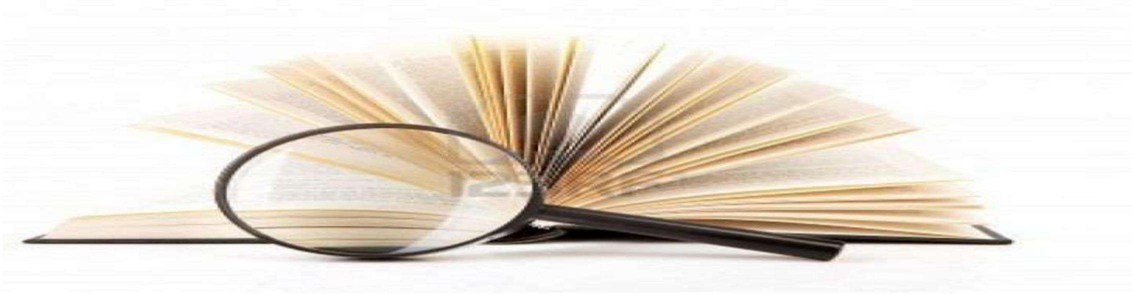
- **ಗುರಿಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದುಃ** ಒಬ್ಬ ನಾಯಕನು ಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆ ಮತ್ತು ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ಮನವೊಲಿಸಲು ಗುರಿಗಳು ಮತ್ತು ನೀತಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಸೃಜನಶೀಲ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಿದೆ.
- **ಸಂಘಟಿಸುವುದುಃ** ನಾಯಕನ ಎರಡನೇ ಕಾರ್ಯವೆಂದರೆ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತವಾದ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ನಿಯೋಜಿಸುವ ಮೂಲಕ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು, ಅದರ ವಿವಿಧ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಪ್ರವೇಶ-ಬೆಲೆಯ ಗುರಿಗಳ ಸಾಧನೆಯ ಕಡೆಗೆ ಸೂಕ್ಷ್ಮತೆಯನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು.
- **ಕ್ರಮವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದುಃ** ಗುಂಪಿಗೆ ಆಸಕ್ತಿಯಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಉಪಕ್ರಮವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ನಾಯಕನ ಮುಂದಿನ ಕಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ಅವನು ನಿರ್ಧಾರ ಮತ್ತು ತೀರ್ಪುಗಾಗಿ ಇತರರನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಬಾರದು. ಅವರು ಹೊಸ ಆಲೋಚನೆಗಳನ್ನು ತರಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವರ ನಿರ್ಧಾರಗಳು ಮೂಲ ಚಿಂತನೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸಬೇಕು.
- **ಸಮನ್ವಯಃ** ಒಬ್ಬ ನಾಯಕನು ಗುಂಪಿನ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸದಸ್ಯರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮನ್ವಯಗೊಳಿಸಬೇಕು.
- **ನಿರ್ದೇಶನ ಮತ್ತು ಪ್ರೇರಣೆಃ** ತನ್ನ ಗುಂಪಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ನಿರ್ದೇಶಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಬಯಸಿದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಜನರನ್ನು ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವುದು ನಾಯಕನ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಕಾರ್ಯವಾಗಿದೆ.

ISBN 978-81-979976-4-8

- **ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ಸಂಪರ್ಕಃ** ಒಬ್ಬ ನಾಯಕನು ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಕೊಂಡಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾನೆ. ಅವನು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತನ್ನ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಅರ್ಥೈಸುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಮುಂದೆ ಅಧೀನದವರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತಾನೆ.

ಅಧ್ಯಾಯ-02

ಸಾಹಿತ್ಯ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ವಿನ್ಯಾಸದ ವಿಮರ್ಶೆ



ಸಾಹಿತ್ಯ ವಿಮರ್ಶೆಃ

ಸುಸಾನ್ ಬರ್ನ್ಸ್ www.missiomodelsmoney.org.uk /

ಕನ್ಸಲ್ಟೆಂಟ್ ಡೈರೆಕ್ಟರ್, ಸೆಂಟರ್ ಫಾರ್ ಕಲ್ಚರ್ ಲೀಡರ್ಶಿಪ್, ಲಿವರ್ ಪೂಲ್ ಜಾನ್ ಮೂರ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ. ಈ ಪ್ರಬಂಧದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಪರಿಸರದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಅದರ ಅಭ್ಯಾಸಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರವಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರಬಂಧವು ನಾಯಕತ್ವದ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಮತ್ತು ನಾಯಕತ್ವದ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯಲ್ಲಿ ವೈವಿಧ್ಯತೆಯ ಮಹತ್ವವನ್ನು ನೀಡಿದೆ.

ಪ್ಯಾರಿಷ್, ಡಿ, ಎ & ಲೆಫೋ, ಜಿ ಈ ಪ್ರಬಂಧದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಉತ್ಕೃಷ್ಟತೆಯಲ್ಲಿ ಕಲಿಕೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಮತ್ತು ಬೋಧನಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಮತ್ತು ನಾಯಕತ್ವದ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಅನ್ವಯವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

ಸಮಸ್ಯೆಯ ಹೇಳಿಕೆ

ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಕಂಪನಿಗೆ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ವಹಿಸುವ ಪಾತ್ರವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಅನ್ವಯದ ಮೂಲಕ ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುತ್ತದೆ. ನಾಯಕತ್ವದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ಹೊಸ ನೀತಿಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಪಡೆಯುವ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಪ್ರಮುಖ ಗುರಿಯಾಗಿದೆ. ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ನಾಯಕನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ.

ISBN 978-81-979976-4-8

ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶಗಳುಃ

1. ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ಅದರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವುದು.
2. ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ಅದರ ಮಹತ್ವವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು
3. ನಾಯಕತ್ವದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು
4. ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ನಾಯಕತ್ವದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು.
5. ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಮೂಲಭೂತ ಮೌಲ್ಯಗಳ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುವುದು.
6. ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ವಿವಿಧ ಮಾರ್ಗಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸಲಹೆ ನೀಡುವುದು.

ಅಧ್ಯಯನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ

ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲೂ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವು ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತದೆ, ನಿಜವಾದ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಮೀರಿ ಮಾನವಶಕ್ತಿಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಬೇಕು. ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಯನವು ನಡೆಸಿದ ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ

ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಧಾನ

ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಧಾನವು ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಸ್ವರೂಪದ್ದಾಗಿದೆ.

ಮಾದರಿ ಗಾತ್ರಃ

ಅಧ್ಯಯನದ ಮಾದರಿ ಗಾತ್ರವು ರಚನಾತ್ಮಕ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸುಮಾರು 100 ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದಕರಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಅಲ್ಲಿ ಅದು ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಉತ್ತಮ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ.

ದತ್ತಾಂಶದ ಮೂಲಗಳುಃ

ISBN 978-81-979976-4-8

- **ಪ್ರಾಥಮಿಕ ದತ್ತಾಂಶಃ** ಸದಸ್ಯರಿಂದ ರಚನಾತ್ಮಕ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಯ ಮೂಲಕ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
- **ದ್ವಿತೀಯ ದತ್ತಾಂಶಃ** ಅಧ್ಯಯನದ ದ್ವಿತೀಯ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಮೂಲಗಳಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆಃ

1. ಜಾಲತಾಣಗಳು
2. ನಿಯತಕಾಲಿಕೆಗಳು
3. ಸಂಶೋಧನಾ ವರದಿಗಳು

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಯೋಜನೆಃ

ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ದತ್ತಾಂಶದ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕಗಳು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಫ್ಗಳಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಶೇಕಡಾವಾರು ಅಥವಾ ಶೇಕಡಾವಾರು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮತ್ತು ಇತರ ಸುಸ್ಥಿರ ಸಂಖ್ಯಾಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಅದನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಧ್ಯಯನದ ಮಿತಿಗಳುಃ

- ಈ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಅಲ್ಪಾವಧಿಯಲ್ಲೇ ನಡೆಸಬೇಕಾಗಿತ್ತು. ಸಮಯದ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ ಪ್ರಮುಖ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಮಾತ್ರ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ಆಗಾಗ್ಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ.

ಅಧ್ಯಾಯ ಯೋಜನೆ

ಅಧ್ಯಾಯ-1 ಪರಿಚಯಃ

ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಅರ್ಥ, ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳು, ಎಚ್ಆರ್ಎಂನ ಅಗತ್ಯತೆ, ಎಚ್ಆರ್ಎಂನ ಕಾರ್ಯ, ಎಚ್ಆರ್ಎಂನ ವ್ಯಾಪ್ತಿ, ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ನಾಯಕತ್ವದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು, ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಉದ್ದೇಶ, ನಾಯಕತ್ವದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು, ನಾಯಕತ್ವದ ಶೈಲಿಗಳು ಅಥವಾ ನಾಯಕರ ಪ್ರಕಾರಗಳು, ನಾಯಕತ್ವದ ಕಾರ್ಯಗಳು, ಉತ್ತಮ ನಾಯಕನ ಗುಣಗಳು,

ನಾಯಕತ್ವದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಅಥವಾ ತಂತ್ರಗಳು, ನಾಯಕತ್ವದ ಪ್ರಕಾರಗಳು ಮುಂತಾದ ಪರಿಚಯಾತ್ಮಕ ಭಾಗವಾಗಿದೆ.

ಅಧ್ಯಾಯ-2 ಸಾಹಿತ್ಯ ವಿಮರ್ಶೆ ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ವಿನ್ಯಾಸ:

ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ 2 ಸಾಹಿತ್ಯ ವಿಮರ್ಶೆ, ಸಂಶೋಧನಾ ಅಂತರ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಉದ್ದೇಶಗಳು, ದತ್ತಾಂಶದ ಮೂಲ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯ, ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನದ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

ಅಧ್ಯಾಯ-3 ಕಂಪನಿಯ ವಿವರ:

ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಕಂಪನಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಇದೆ

ಅಧ್ಯಾಯ-4 ದತ್ತಾಂಶ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ:

ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ದತ್ತಾಂಶ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ, ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ ಮತ್ತು ಸಂಖ್ಯಾಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಸಾಧನವಿದೆ.

ಅಧ್ಯಾಯ-5 ಶೋಧನೆ, ಸಲಹೆ ಮತ್ತು ತೀರ್ಮಾನದ ಸಾರಾಂಶ:

ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿವಾದಿಯು ನೀಡಿದ ಯೋಜನೆ, ಸಾರಾಂಶ, ತೀರ್ಮಾನ ಮತ್ತು ಸಲಹೆಗಳ ಶೋಧನೆ ಇದೆ.

ಅಧ್ಯಾಯ-3

ಕಂಪನಿಯ ವಿವರ

ISBN 978-81-979976-4-8

Ntex Transportation Services Pvt Ltd

(Operated by ElasticRun)

ಸಾರಾಂಶ:

ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ [ಸ್ಥಳ] ದಲ್ಲಿ ಪ್ರಧಾನ ಕಚೇರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸುಸ್ಥಾಪಿತ ಲಾಜಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ಸಾರಿಗೆ ಕಂಪನಿಯಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ವರ್ಷಗಳ ಅನುಭವದೊಂದಿಗೆ, ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಸಾರಿಗೆ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವಲ್ಲಿ ಬಲವಾದ ಖ್ಯಾತಿಯನ್ನು ಗಳಿಸಿದೆ. ಕಂಪನಿಯು ರಸ್ತೆ ಸರಕು ಸಾಗಣೆ, ವಾಯು ಸರಕು ಸಾಗಣೆ, ಸಾಗರ ಸರಕು ಸಾಗಣೆ ಮತ್ತು ರೈಲು ಸಾರಿಗೆ ಸೇರಿದಂತೆ ಸಮಗ್ರ ಶ್ರೇಣಿಯ ಸಾರಿಗೆ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಅವರ ವಾಹಕಗಳು ಮತ್ತು ಪಾಲುದಾರರ ವ್ಯಾಪಕ ಜಾಲವು ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಹಕರ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಮೂಲಕ ವಿವಿಧ ಗಾತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಕಾರಗಳ ಸಾಗಣೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಕಸ್ಟಮ್ಸ್ ಕ್ಲಿಯರೆನ್ಸ್, ಡಾಕ್ಯುಮೆಂಟೇಶನ್ ಮತ್ತು ಸರಕು ವಿಮೆಯಂತಹ ಮೌಲ್ಯವರ್ಧಿತ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಸಹ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ, ಇದು ತಡೆರಹಿತ ಎಂಡ್-ಟು-ಎಂಡ್ ಲಾಜಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಅನುಭವವನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ದಕ್ಷತೆಯು ಎನ್. ಟಿ. ಇ. ಎಕ್ಸ್. ಸಾರಿಗೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಕೇಂದ್ರಬಿಂದುವಾಗಿದೆ.

ಕಂಪನಿಯು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಳನ್ನು ಸುವ್ಯವಸ್ಥಿತಗೊಳಿಸಲು ಮತ್ತು ಸಾಗಣೆಗಳ ನೈಜ-ಸಮಯದ ಗೋಚರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಸುಧಾರಿತ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಟ್ರ್ಯಾಕಿಂಗ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತದೆ. ಇದು ಸಾರಿಗೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿಸಲು, ವಿಳಂಬವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಸಮಯೋಚಿತ ವಿತರಣೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವರಿಗೆ ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಸಮರ್ಪಿತ ವೃತ್ತಿಪರರ ತಂಡದೊಂದಿಗೆ, ಎನ್. ಟಿ. ಇ. ಎಕ್ಸ್. ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ತಮ್ಮ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ನಿಖರತೆ ಮತ್ತು ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವುದನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಗ್ರಾಹಕರ ತೃಪ್ತಿಯು ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಷನ್ನ ವ್ಯವಹಾರ ವಿಧಾನದ ಕೇಂದ್ರಬಿಂದುವಾಗಿದೆ. ಕಂಪನಿಯು ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಹಕರ ಅನನ್ಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಪೂರೈಸಲು ಹೆಚ್ಚಿನ ಒತ್ತು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಅವರು ಪ್ರತಿ ಗ್ರಾಹಕರ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ

ವೈಯಕ್ತಿಕ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸಾರಿಗೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಉದ್ದಕ್ಕೂ ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಲು ಮುಕ್ತ ಸಂವಹನ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ತಮ್ಮ ಬದ್ಧತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ಅಸಾಧಾರಣ ಗ್ರಾಹಕ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಮೂಲಕ, ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಹಕರೊಂದಿಗೆ ಬಲವಾದ ಮತ್ತು ದೀರ್ಘಕಾಲೀನ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುತ್ತದೆ. ಎನ್. ಟಿ. ಇ. ಎಕ್ಸ್. ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ಗೆ ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಭದ್ರತೆಯು ಅತ್ಯಂತ ಮಹತ್ವದ್ದಾಗಿದೆ. ಕಂಪನಿಯು ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸುರಕ್ಷತಾ ಮಾನದಂಡಗಳಿಗೆ ಬದ್ಧವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಸರಕುಗಳ ಸಮಗ್ರತೆಯನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಕಠಿಣ ಭದ್ರತಾ ಶಿಷ್ಟಾಚಾರಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುತ್ತದೆ. ಅವರ ನೌಕಾಪಡೆಯ ನಿಯಮಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಚಾಲಕರ ಸಂಪೂರ್ಣ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಪರಿಶೀಲನೆಗಳು ಸುರಕ್ಷಿತ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷಿತ ಸಾರಿಗೆ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಎನ್. ಟಿ. ಇ. ಎಕ್ಸ್. ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸಹ ಪರಿಸರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಲು ಬದ್ಧವಾಗಿದೆ. ಕಂಪನಿಯು ಪರಿಸರ ಸ್ನೇಹಿ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಉತ್ತೇಜಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಇಂಗಾಲದ ಹೆಜ್ಜೆಗುರುತನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು ಸುಸ್ಥಿರ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳಲ್ಲಿ ಹೂಡಿಕೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸುವ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ಲೋಡ್ಗಳನ್ನು ಕ್ರೋಢೀಕರಿಸುವ ಮೂಲಕ, ಇಂಧನ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವ ಮತ್ತು ಹಸಿರು ಲಾಜಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಹೊಂದಿದೆ. ಗ್ರಾಹಕರ ತೃಪ್ತಿ, ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ಶ್ರೇಷ್ಠತೆ ಮತ್ತು ನಾವೀನ್ಯತೆಗಾಗಿ ಪ್ರಶಸ್ತಿಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ಅವರ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಸೇವೆಗಳಿಗಾಗಿ ಕಂಪನಿಯು ಮನ್ನಣೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಶಂಸೆಗಳನ್ನು ಪಡೆದಿದೆ. ಈ ಸಾಧನೆಗಳು ಉನ್ನತ-ಗುಣಮಟ್ಟದ ಸಾರಿಗೆ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಷನ್ನ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ದೃಢೀಕರಿಸುತ್ತವೆ.

ದೂರದೃಷ್ಟಿಯ ಹೇಳಿಕೆಃ

ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಉತ್ಪನ್ನಗಳು ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳ ತಡೆರಹಿತ ವಿತರಣೆಗೆ ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುವ ಅತ್ಯಂತ ಸುಸ್ಥಿರ ಮತ್ತು ಸಮರ್ಥ ಡಿಜಿಟಲ್-ಮೊದಲ ಜಾಲವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದು.

ಮಿಷನ್ ಸ್ಟೇಟ್ಮೆಂಟ್:

ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ನಾವೀನ್ಯತೆಯನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಈ ಜಾಲವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು, ಸ್ವೆಕ್ಟ್ರಮ್ನಾದ್ಯಂತದ ಬ್ರಾಂಡ್ಗಳು ಆಳವಾದ ಗ್ರಾಮೀಣ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಪ್ರವೇಶಿಸಬಹುದು ಎಂದು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ

ಇತಿಹಾಸ:

ಎನ್. ಟಿ. ಇ. ಎಕ್ಸ್. ಸಾರಿಗೆ ಸೇವೆಗಳು ಖಾಸಗಿ ಸೀಮಿತ ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ಒಂದು ಸರ್ಕಾರೇತರ ಕಂಪನಿಯಾಗಿದ್ದು, ಇದನ್ನು 21 ಮಾರ್ಚ್ 2014 ರಂದು ಸಂಯೋಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದು ಖಾಸಗಿ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡದ ಕಂಪನಿಯಾಗಿದ್ದು, ಇದನ್ನು 'ಷೇರುಗಳಿಂದ ಸೀಮಿತವಾದ ಕಂಪನಿ' ಎಂದು ವರ್ಗೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕಂಪನಿಯ ಅಧಿಕೃತ ಬಂಡವಾಳವು 31.0 ಲಕ್ಷ ರೂ ಮತ್ತು 85.00291% ಪಾವತಿಸಿದ ಬಂಡವಾಳವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ, ಇದು 26.35 ಲಕ್ಷ ರೂ. ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ಕೊನೆಯ ವಾರ್ಷಿಕ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಭೆ (ಎಜಿಎಂ) 25 ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್, 2017 ರಂದು ನಡೆಯಿತು. ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ ವ್ಯವಹಾರಗಳ ಸಚಿವಾಲಯದ ಪ್ರಕಾರ ಕಂಪನಿಯು ಕೊನೆಯದಾಗಿ 2017ರ ಮಾರ್ಚ್ 31ರಂದು ತನ್ನ ಹಣಕಾಸು ವಿವರಗಳನ್ನು ನವೀಕರಿಸಿತ್ತು.

ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ಕಳೆದ 9 ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಶೂನ್ಯ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿದೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ, ಕಂಪನಿಯ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಳು ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿವೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಮಂಡಳಿ ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ನಿರ್ದೇಶಕರು ರಾಜು ರಾಜೇಶ್, ಶಿಟಿಜ್ ಬನ್ಸಾಲ್, ಸೌರಭ್ ಕುಮಾರ್ ನಿಗಮ್ ಮತ್ತು ಸಂದೀಪ್ ಶ್ರೀಧರರಾವ್ ದೇಶ್ಮುಖ್. ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ನ ನೋಂದಾಯಿತ ವಿಳಾಸವೆಂದರೆ ಗಣೇಶಮ್ ಫೇಸ್ II, ಕಮರ್ಷಿಯಲ್ ಕಾಂಪ್ಲೆಕ್ಸ್ ಬಿಲ್ಡಿಂಗ್ ಡಿ, 4 ನೇ ಮಹಡಿ, ಯುನಿಟ್ 16, ಪಿಂಪಲ್ ಸೌದಾಗರ್ ಪುಣೆ ಎಂ. ಎಚ್. 411027.

ಎನ್ವೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಫಾರ್ಮೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ವಿವರಗಳು: -

CIN	U63090PN2014PTC151094
Date of Incorporation	21 Mar, 2014
Status	Active
Company Category	Company limited by Shares
Company Sub-category	Non-Government company
Company Class	Private
Authorized Capital	31.0 lakhs
Paid-up Capital	26.35 lakhs
Paid-up Capital %	85.00291
Registrar Office City	Pune
Registration Number	151094
Listing Status	Unlisted
Balance Sheet last updated on	31 Mar, 2022

ಎನ್ವೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಫಾರ್ಮೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ಗೆದ್ದ ಪ್ರಶಸ್ತಿಗಳು:

ಗ್ರೇಟ್ ಪ್ಲೇಸ್ ಟು ವರ್ಕ್ ® ನೀಡಿದ ಮನ್ನಣೆಗಳು



ಲಸ ಮಾಡಲು ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಳ-ಫೆಬ್ರವರಿ 2023-ಫೆಬ್ರವರಿ 2024 ರಿಂದ ಟಿಎಂ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ ಸತತವಾಗಿ 2 ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ.

2022 ರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಭಾರತದ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಕಂಪನಿಗಳು

ISBN 978-81-979976-4-8



ಸಾರಿಗೆ ಮತ್ತು ಲಾಜಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ 2022 ರಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳು



ಎನ್ವೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ನ ಹಣಕಾಸುಃ

2022ರ ಮಾರ್ಚ್ 31ಕ್ಕೆ ಕೊನೆಗೊಳ್ಳುವ ಹಣಕಾಸು ವರ್ಷದ ಎನ್ವಿಇಎಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ನ ಹಣಕಾಸು ಮಾಹಿತಿಯ ಸಾರಾಂಶ ಇಲ್ಲಿದೆ.

Operating Revenue	**Over INR 500 cr**
EBITDA	▼ **268.83 %**
Net worth	▲ **1,794.09 %**
Debt/Equity Ratio	**0.02**
Return on Equity	▼ **14.68 %**
Total Assets	▲ **1,237.08 %**
Fixed Assets	▲ **112.04 %**

ISBN 978-81-979976-4-8

Current Assets	**1,334.77 %**
Current Liabilities	**94.81 %**
Trade Receivables	**243.82 %**
Trade Payables	**115.43 %**
Current Ratio	**27.09**

ಎನ್. ಟಿ. ಇ. ಎಕ್ಸ್. ಸಾರಿಗೆ ಸೇವೆಗಳ ಪಿ. ವಿ. ಟಿ. ಲಿಮಿಟೆಡ್ನ ವಿಸ್ತರಣೆ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆ:

ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ವಿಸ್ತರಣೆ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿದೆ, ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಯೋಜನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನೈಜ-ಸಮಯದ ಮಾಹಿತಿಗೆ ನನಗೆ ಪ್ರವೇಶವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಕಂಪನಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿಸ್ತರಣೆ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪರಿಗಣಿಸುವ ಕೆಲವು ಸಾಮಾನ್ಯ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ನಾನು ಒದಗಿಸಬಹುದು:

- **ಭೌಗೋಳಿಕ ವಿಸ್ತರಣೆ-**ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ತನ್ನ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ಹೊಸ ಭೌಗೋಳಿಕ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸುವುದನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಬಹುದು. ಇದು ತನ್ನ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಉಪಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಕ ಗ್ರಾಹಕ ನೆಲೆಗೆ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಲು ಹೊಸ ಶಾಖೆಗಳು, ಪಾಲುದಾರಿಕೆಗಳು ಅಥವಾ ಸ್ವಾಧೀನಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬಹುದು.
- **ಲಂಬ ಏಕೀಕರಣ:** ಕಂಪನಿಯು ಪೂರೈಕೆ ಸರಪಳಿಯ ಉದ್ದಕ್ಕೂ ತನ್ನ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಲಂಬ ಏಕೀಕರಣವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದು. ಇದು ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಎಂಡ್-ಟು-ಎಂಡ್ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಸರಕು ರವಾನೆ, ಕಸ್ಟಮ್ಸ್ ಬ್ರೋಕರೇಜ್ ಅಥವಾ ಮೌಲ್ಯವರ್ಧಿತ ಲಾಜಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಸೇವೆಗಳಂತಹ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬಹುದು.
- **ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಅಳವಡಿಕೆ:** ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿ ಹೂಡಿಕೆ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕರ

ISBN 978-81-979976-4-8

ಅನುಭವವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಇದು ಸುಧಾರಿತ ಟ್ರ್ಯಾಕಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಗೋಚರತೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವುದು, ಉತ್ತಮ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ದತ್ತಾಂಶ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಉಗ್ರಾಣ ಮತ್ತು ಸಾರಿಗೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಯಾಂತ್ರೀಕೃತಗೊಂಡ ಮತ್ತು ರೊಬೊಟಿಕ್ಸ್ ಅನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬಹುದು.

- **ಕಾರ್ಯತಂತ್ರದ ಪಾಲುದಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಮೈತ್ರಿಗಳುಃ** ಇತರ ಲಾಜಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಪೂರೈಕೆದಾರರು ಅಥವಾ ಉದ್ಯಮ-ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಂಪನಿಗಳಂತಹ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರದ ಪಾಲುದಾರರೊಂದಿಗೆ ಸಹಕರಿಸುವುದು ಹೊಸ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ತೆರೆಯಬಹುದು. ಪಾಲುದಾರಿಕೆಗಳು ಎನ್ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ತನ್ನ ಸೇವಾ ಕೊಡುಗೆಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲು, ಹೊಸ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸಲು ಅಥವಾ ಹೊಸ ಗ್ರಾಹಕ ವಿಭಾಗಗಳಿಗೆ ಪ್ರವೇಶವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡಬಹುದು.
- **ವಿಶೇಷ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಮೇಲೆ ಗಮನಃ** ಎನ್ ಟೆಕ್ಸ್ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಪೋರ್ಟೇಶನ್ ಸರ್ವೀಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಅಥವಾ ಸ್ಥಾಪಿತ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳ ಮೇಲೆ ಗಮನ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಲು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಬಹುದು, ಅಲ್ಲಿ ಅದು ತನ್ನ ಪರಿಣತಿಯನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಮತ್ತು ಅನುಗುಣವಾದ ಲಾಜಿಸ್ಟಿಕ್ಸ್ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬಹುದು. ಇದು ಕಂಪನಿಯು ತನ್ನನ್ನು ತಾನು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಆ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿನ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪಾಲನ್ನು ವಶಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ISBN 978-81-979976-4-8

ಅಧ್ಯಾಯ-4

ದತ್ತಾಂಶ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ

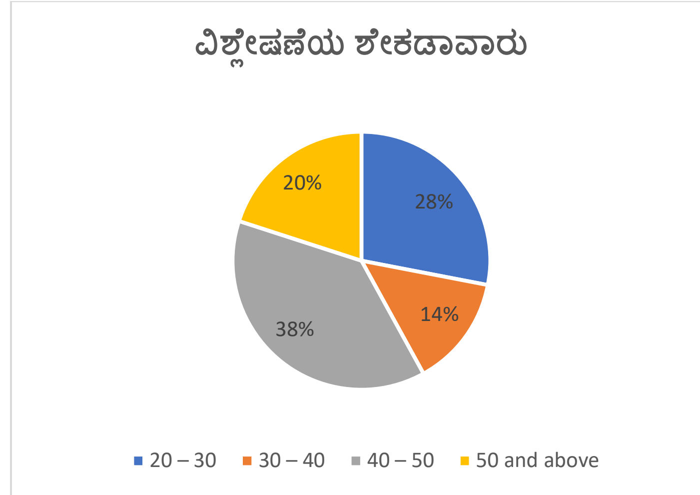
ISBN 978-81-979976-4-8

ಕೋಷ್ಟಕ 1.1:

ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವಯಸ್ಸನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ

ವಿಶೇಷ	ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಶೇಕಡಾವಾರು
20 – 30	28	28%
30 – 40	14	14%
40 – 50	38	38%
50 and above	20	20%
ಒಟ್ಟು	100	100%

ಗ್ರಾಫ್ ಸಂಖ್ಯೆ-1.1 ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ವಯಸ್ಸನ್ನು ತೋರಿಸುವ ಗ್ರಾಫ್



ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ:

ISBN 978-81-979976-4-8

ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ 38% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರ ವಯಸ್ಸು 40-50 ವರ್ಷಗಳ ನಡುವೆ, 28% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರ ವಯಸ್ಸು 20-30 ವರ್ಷಗಳ ನಡುವೆ, 14% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರ ವಯಸ್ಸು 30-40 ವರ್ಷಗಳ ನಡುವೆ ಮತ್ತು 20% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರ ವಯಸ್ಸು 50 ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನದು ಎಂದು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಬಹುದು.

ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಃ

ಇದರಿಂದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ 40-50 ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸಿನವರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಊಹಿಸಬಹುದು.

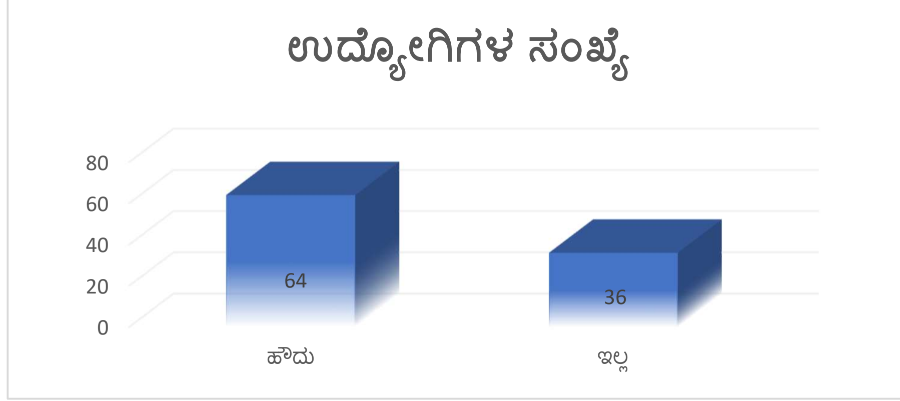
ಕೋಷ್ಟಕ 1.2:

ಕಂಪನಿಯನ್ನು ತೋರಿಸುವ ಕೋಷ್ಟಕವು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಪ್ರಸಾರ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ವಿಶೇಷ	ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಶೇಕಡಾವಾರು
ಹೌದು	64	64%
ಇಲ್ಲ	36	36%
ಒಟ್ಟು	100	100%

ಗ್ರಾಫ್ ಸಂಖ್ಯೆ-1.2

ಕಂಪನಿಯನ್ನು ತೋರಿಸುವ ಗ್ರಾಫ್ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಪ್ರಸಾರ ಮಾಡುತ್ತದೆ.



ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ: ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ 6 4% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಪ್ರಸಾರ ಮಾಡಲು ಒಪ್ಪುತ್ತಾರೆ, 8% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಭಾಗಶಃ ಒಪ್ಪುತ್ತಾರೆ, 12% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಒಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು 4% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಭಾಗಶಃ ಒಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಬಹುದು.

ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ: ಮೇಲಿನ ಗ್ರಾಫ್ನಿಂದ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದಕರು ಹೌದು ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಇದು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸುತ್ತದೆ.

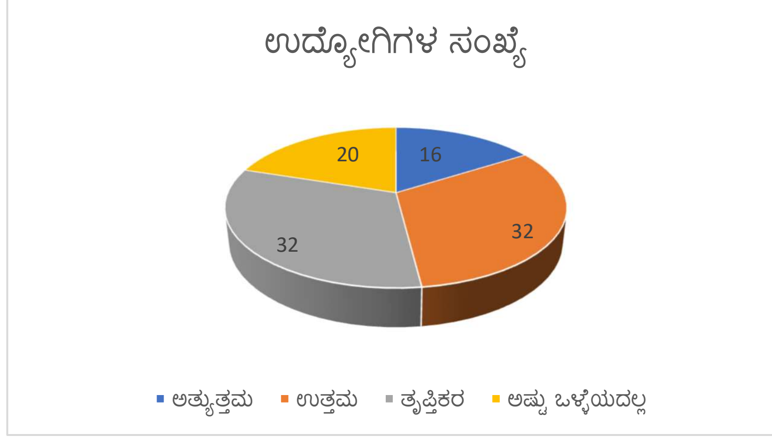
ಕೋಷ್ಟಕ 1.3:

ನಾಯಕ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ತೋರಿಸುವ ಕೋಷ್ಟಕ.

ವಿಶೇಷ	ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಶೇಕಡಾವಾರು
ಅತ್ಯುತ್ತಮ	16	16%
ಉತ್ತಮ	32	32%
ತೃಪ್ತಿಕರ	32	32%
ಅಷ್ಟು ಒಳ್ಳೆಯದಲ್ಲ	20	20%
ಒಟ್ಟು	100	100%

ISBN 978-81-979976-4-8

<u>ಗ್ರಾಫ್ ಸಂಖ್ಯೆ-1.3 ನಾಯಕ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ತೋರಿಸುವ ಕೋಷ್ಟಕ.</u>



<u>ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ:</u> ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ 16% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಲೀಡರ್ ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವು ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ, 32% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಒಳ್ಳೆಯದನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಾರೆ, 32% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ತೃಪ್ತಿಕರವೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು 20% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಅಷ್ಟು ಉತ್ತಮವಲ್ಲ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ.

<u>ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ:</u> ಮೇಲಿನ ಗ್ರಾಫ್ನಿಂದ, ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನೀಡಿದ ಬಹುಪಾಲು ಜನರು ನಾಯಕ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವು ಉತ್ತಮ ಮತ್ತು ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ

<u>ಕೋಷ್ಟಕ 1.4:</u>

ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವ ಕೋಷ್ಟಕವು ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

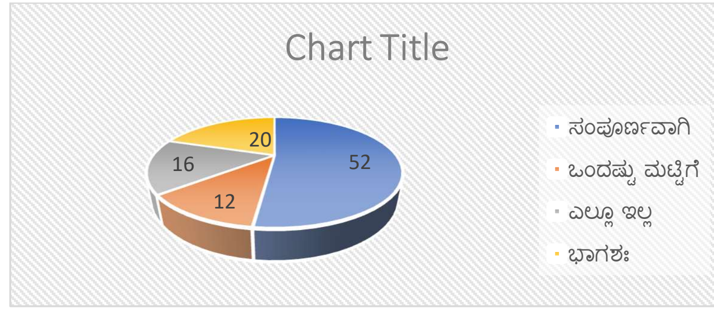
ವಿಶೇಷ	ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಶೇಕಡಾವಾರು
ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ	52	52%
ಒಂದಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ	12	12%
ಎಲ್ಲೂ ಇಲ್ಲ	16	16%

ISBN 978-81-979976-4-8

ಭಾಗಶಃ	20	20%
ಒಟ್ಟು	100	100%

<u>ಗ್ರಾಫ್ ಸಂಖ್ಯೆ-1.4</u>

ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವ ಕೋಷ್ಟಕವು ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.



<u>ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಃ</u> ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ 52% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ, 16% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ, ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರಲ್ಲಿ 12% ಜನರು ಅಲ್ಲ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು 20% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಭಾಗಶಃ ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ

<u>ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಃ</u> ಮೇಲಿನ ಗ್ರಾಫ್ನಿಂದ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಮಾಡಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ.

<u>ಕೋಷ್ಟಕ 1.5:</u>

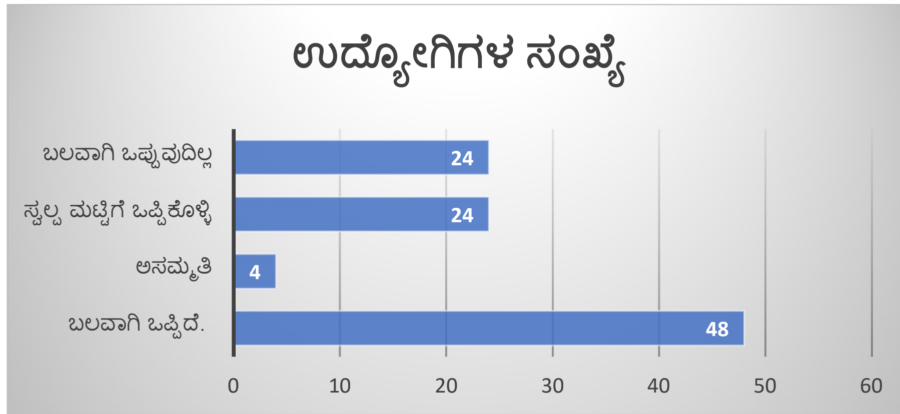
ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ತೋರಿಸುವ ಕೋಷ್ಟಕವು ನೌಕರರ ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು, ವರ್ತನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗೆಗಿನ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುತ್ತದೆ.

ವಿಶೇಷ	ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಶೇಕಡಾವಾರು

ಬಲವಾಗಿ ಒಪ್ಪಿದೆ.	48	48%
ಅಸಮ್ಮತಿ	4	4%
ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಿ	24	24%
ಬಲವಾಗಿ ಒಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲ	24	24%
ಒಟ್ಟು	100	100%

ಗ್ರಾಫ್ ಸಂಖ್ಯೆ-1.5

ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ತೋರಿಸುವ ಗ್ರಾಫ್ ಉದ್ಯೋಗಿ ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು, ವರ್ತನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗೆಗಿನ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುತ್ತದೆ.



ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ: ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ 48% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಕಾಣಬಹುದು ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರ ಕೌಶಲ್ಯ, ವರ್ತನೆಗಳು ಮತ್ತು ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು

ಸುಧಾರಿಸುತ್ತದೆ, 4% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಒಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ, 2 4% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಒಪ್ಪುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು 2 4% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಒಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ

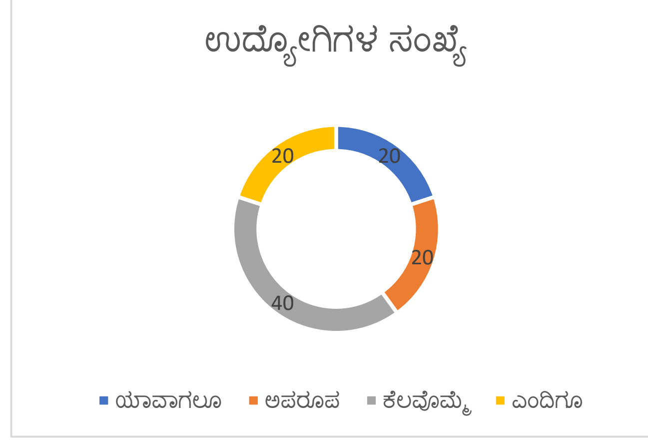
ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಃ ಮೇಲಿನ ಗ್ರಾಫ್ನಿಂದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಬಲವಾಗಿ ಒಪ್ಪುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ, ಇದು ಉದ್ಯೋಗಿ ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರ ಕೌಶಲ್ಯ, ವರ್ತನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗೆಗಿನ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ 1.6:

ನೌಕರರ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವ ಕೋಷ್ಟಕವನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ.

ವಿಶೇಷ	ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಶೇಕಡಾವಾರು
ಯಾವಾಗಲೂ	20	20%
ಅಪರೂಪ	20	20%
ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ	40	40%
ಎಂದಿಗೂ	20	20%
ಒಟ್ಟು	100	100%

ಗ್ರಾಫ್ ಸಂಖ್ಯೆ-1.6



ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ: ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ 20% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಯಾವಾಗಲೂ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ, 20% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಅಪರೂಪವಾಗಿ ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ, 40% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಮತ್ತು 20% ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಎಂದಿಗೂ ಭಾವಿಸುವುದಿಲ್ಲ.

ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ: ಮೇಲಿನ ಗ್ರಾಫ್ನಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದಕರು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಊಹಿಸಬಹುದು.

ಅಧ್ಯಾಯ-5

ಶೋಧನೆ, ಸಲಹೆ ಮತ್ತು ತೀರ್ಮಾನದ ಸಾರಾಂಶ

ISBN 978-81-979976-4-8

ಸಾರಾಂಶ ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶಗಳು

- ✓ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಅನುಭವವನ್ನು ಲೆಕ್ಕಿಸದೆ, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೂ 'ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು' ಹೊಂದಿರುವುದು ಅತ್ಯಗತ್ಯ ಎಂದು ನೌಕರರು ನಂಬುತ್ತಾರೆ.
- ✓ ಕಂಪನಿಯು 'ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು' ಆಯೋಜಿಸಿದಾಗ, ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಸಾರದ ಮೂಲಕ ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸಂವಹನ ಮಾಡುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ. ಅಂತಹ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಮಗೆ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ತಿಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ನೌಕರರು ಒಪ್ಪುತ್ತಾರೆ.
- ✓ ನಾಯಕ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವು ಆರೋಗ್ಯಕರ ಮತ್ತು ಫಲಪ್ರದವಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- ✓ 'ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ' ಮೂಲಕ ನಾಯಕತ್ವದ ಗುಣಗಳ ಅರಿವು ಉತ್ತಮ ನಾಯಕನನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಹೀಗಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವೆ ಮಾಡಲಾದ ಸಮೀಕ್ಷೆಯು ನೌಕರರು ಇದನ್ನು ಒಪ್ಪುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.
- ✓ ನೌಕರರು ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು, ವರ್ತನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗೆಗಿನ ಬದ್ಧತೆಯು 'ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಂದ' ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳು ಬಲವಾಗಿ ಒಪ್ಪುತ್ತಾರೆ.
- ✓ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವಿನ ಸಕ್ರಿಯ ಸಂವಹನವನ್ನು ಪ್ರಶಂಸಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ನೌಕರರ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ.
- ✓ 'ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು' ನೌಕರರ ಮನೋಸ್ಥೈರ್ಯವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ವಿಶ್ವಾಸದ ಮಟ್ಟವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಲು ಬಹಳ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತವೆ.
- ✓ 'ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ' ಹಾಜರಾದ ನಂತರ ಉದ್ಯೋಗದ ಕಡೆಗೆ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ತೀವ್ರವಾಗಿ ಸುಧಾರಿಸಿದೆ.

ISBN 978-81-979976-4-8

- ✓ ಪ್ರಸ್ತುತ ನಾಯಕನ ಪ್ರತಿಭೆಯ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಮುಖ ಸ್ಥಾನದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಸ್ಥಾಪನೆಯು 'ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ' ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶಗಳಾಗಿವೆ.
- ✓ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಳಗೆ ಉತ್ತಮ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ನಿಯಂತ್ರಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ತರಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ 'ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ' ಅಗತ್ಯ ಎಂದು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಒಪ್ಪುತ್ತಾರೆ.
- ✓ 'ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು' ಜ್ಞಾನ ಬದಲಾವಣೆ, ನಡವಳಿಕೆಯ ಬದಲಾವಣೆ ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಣಾ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿತ್ವದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತಂದಿವೆ.
- ✓ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರಲ್ಲಿ ಐವತ್ತಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರತಿಶತದಷ್ಟು ಜನರು ದೊಡ್ಡ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಸಣ್ಣ ನಿರ್ವಹಣಾ ಕಾರ್ಯಗಳಾಗಿ ವಿಭಜಿಸುವುದು ನಾಯಕನ ಪ್ರಮುಖ ಎರಡನೇ ಸ್ವಭಾವವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ.
- ✓ ಈ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ತಂಡ ರಚನೆಯನ್ನು ಯಾವಾಗಲೂ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ✓ ನೌಕರರು ಯಾವಾಗಲೂ ತಂಡದೊಳಗೆ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಈ ಸುರಕ್ಷಿತ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಯಾವಾಗಲೂ ತಮ್ಮ ನಾಯಕರ ಮೂಲಕ ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಅವರು ಒಪ್ಪುತ್ತಾರೆ.
- ✓ ಆಗಾಗ್ಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಆಲೋಚನೆಗಳನ್ನು ಅವರ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತಾರೆ.
- ✓ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಜನರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅವರ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ತ್ವರಿತವಾಗಿ ನಿಭಾಯಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸಾಂದರ್ಭಿಕವಾಗಿ ಸಹಾನುಭೂತಿಯೊಂದಿಗೆ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ನೀಡುತ್ತಾರೆ.
- ✓ ನಾಯಕರು ಯಾವಾಗಲೂ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಇತ್ತೀಚಿನ ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.
- ✓ ನೌಕರರು ಯಾವಾಗಲೂ ತಮ್ಮ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರೊಂದಿಗೆ ಸ್ನೇಹಪರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

- ✓ ಪಡೆದ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯೆಂದರೆ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಮೂಲಕ ಕಲಿತ ಹೊಸ ಆಲೋಚನೆಗಳು ಅಥವಾ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಲು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.

<u>ಸಲಹೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಲಹೆಗಳುಃ</u>

- ➢ ನಾಯಕರು ಹಾಜರಾಗುವ ಮೊದಲು ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸರಿಯಾದ ಮತ್ತು ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ರೂಪರೇಖೆಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು.
- ➢ ಕಂಪನಿಯು ಸಮರ್ಥ ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು, ಇದು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುವ ಭವಿಷ್ಯದ ಆಧಾರಿತ ತರಬೇತಿಯಾಗಿದ್ದು, ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಮಟ್ಟದ ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ನಾಯಕರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ.
- ➢ ನಾಯಕತ್ವವು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಮಯ ಮತ್ತು ಸಾಕಷ್ಟು ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು, ಇದು ಅವರ ಕಲಿತ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಪ್ರಾಯೋಗಿಕವಾಗಿ ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸಲು ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ.
- ➢ ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿತ್ವದ ನಿಯತಕಾಲಿಕ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ನಾಯಕತ್ವವು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು, ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅವರು ಯಶಸ್ವಿ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕಾಗಿ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಅಗತ್ಯ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು.
- ➢ ತಂಡದ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುವುದು, ಯಶಸ್ಸಿನ ಮಾನದಂಡಗಳು ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯವಾದ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಹಯೋಗದ ಹಂತಗಳು, ತಂಡದ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಮತ್ತು ಹೊಸ ಅಗತ್ಯ ನಡವಳಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸುವುದು, ನಾಯಕರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಪರಸ್ಪರ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಉತ್ತಮ ತಂಡದ ನಿರ್ಧಾರ ಸಭೆಗಳಂತಹ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಕಂಪನಿಯು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.

ISBN 978-81-979976-4-8

ತೀರ್ಮಾನಃ

ಉತ್ತಮ ನಾಯಕತ್ವದ ಅಭ್ಯಾಸಗಳಿಲ್ಲದೆ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಸಾಧಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಏಕೆಂದರೆ ನಾಯಕತ್ವವು ಯಾವುದೇ ಯಶಸ್ವಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಧಾರಸ್ತಂಭವಾಗಿದೆ, ಇದು ಯಾವುದೇ ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸುಸ್ಥಿರತೆಯ ಮೇಲೆ ನೇರ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ.

ನಾಯಕನ ಕೌಶಲ್ಯವು ಮುನ್ನಡೆಸುವ ಮತ್ತು ಉಪಕ್ರಮವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ, ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ತ್ವರಿತ ಗ್ರಹಿಕೆ, ತೀರ್ಪಿನ ಶಕ್ತಿ, ಜವಾಬ್ದಾರಿಯ ಪ್ರಜ್ಞೆ, ಹೆಚ್ಚು ಗುಣಮಟ್ಟ, ನಮ್ರತೆ, ಬೌದ್ಧಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ನಿಪುಣತೆ, ಇಚ್ಛಾಶಕ್ತಿ, ಸಮಗ್ರತೆ, ಉತ್ಸಾಹ, ದೈಹಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಸ್ನೇಹಪರತೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಗುಣಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವತ್ತ ಗಮನ ಹರಿಸಬೇಕು.

ನಾಯಕ ಎಂದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸರಿಯಾದ ಮಾರ್ಗದಲ್ಲಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡುವ ಮತ್ತು ಅದರ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವ ವ್ಯಕ್ತಿ.

ಆದ್ದರಿಂದ ಇಂದಿನ ವ್ಯಾಪಾರ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಆಕ್ರಮಣಕಾರಿ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಉತ್ತಮ ನಾಯಕರ ಮೂಲಕ ಅಗತ್ಯವಾದ ಪ್ರಮುಖ ಪ್ರತಿಭೆಗಳನ್ನು ಪ್ರೇರೇಪಿಸಲು ಮತ್ತು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಲಿಯುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಹೀಗಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ತೃಪ್ತಿಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಮಾನವ ನಡವಳಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾಗಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು, ಇದನ್ನು ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ರಚಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯೊಳಗಿನ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ನಾಯಕತ್ವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಆಗಾಗ್ಗೆ ಆಯೋಜಿಸುವ ಮೂಲಕ ಇದು ಸಂಭವಿಸಬಹುದು.

ISBN 978-81-979976-4-8

ಅನುಗ್ರಹ ಪಟ್ಟಿ ಅಥವಾ ಉಲ್ಲೇಖ ಪಟ್ಟಿ

1. ಗುಂಟ್ನರ್, ಎ. ವಿ., ಕ್ಲೋನೆಕ್, ಎಫ್. ಇ., ಲೆಹ್ಮನ್-ವಿಲ್ಲೆನ್ಬ್ರೊಕ್, ಎನ್., ಮತ್ತು ಕೌಫೆಲ್ಡ್, ಎಸ್. (2020). ಅನುಯಾಯಿ ನಡವಳಿಕೆಯು ನಾಯಕನ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಅಂತರ್ವರ್ಧಕವಾಗಿಸುತ್ತದೆಃ ಏಕಕಾಲಿಕ ಸಮಸ್ಯೆ, ಅಂದಾಜು ಸವಾಲುಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳು. ನಾಯಕತ್ವ ತ್ರೈಮಾಸಿಕ, 31 (6) ಲೇಖನ 101441. https://doi.org/ 10.1016/j. leaqua. 2020.10144
2. ಹಕೊನೆನ್, ಎಮ್., ಮತ್ತು ಲಿಪೊನೆನ್, ಜೆ. (2007). ಪೂರ್ವಿಕರು ಮತ್ತು ವರ್ಚುವಲ್ ತಂಡಗಳೊಂದಿಗೆ ಗುರುತಿಸುವಿಕೆಯ ಪರಿಣಾಮಗಳುಃ ರಚನಾತ್ಮಕ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯದ ಕಾಳಜಿಗಳು. ದಿ ಜರ್ನಲ್ ಆಫ್ ಇ-ವರ್ಕಿಂಗ್, 1 (2) 137-153.
3. ಹಸ್ಲಾಮ್, ಎಸ್. ಎ., ಗ್ಯಾಫ್ನಿ, ಎ. ಎಂ., ಹಾಗ್, ಎಂ. ಎ., ರಸ್ಟ್, ಡಿ. ಇ., ಮತ್ತು ಸ್ಟೆಫೆನ್ಸ್, ಎನ್. (2022). ಗುರುತಿನ ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ನಾಯಕನ ಗುರುತನ್ನು ಸಮನ್ವಯಗೊಳಿಸುವುದುಃ ಎರಡು-ಗುರುತಿನ ಚೌಕಟ್ಟು. ಲೀಡರ್ಶಿಪ್ ಕ್ವಾರ್ಟರ್ಲಿ, 33 (4) 101620. https://doi.org/ 10.1016/j. leaqua. 2022.10162
4. ಹಸ್ಲಾಮ್, ಎಸ್. ಎ., ರೀಚರ್, ಎಸ್. ಡಿ., ಮತ್ತು ಪ್ಲಾಟೋ, ಎಂ. (2011). ದಿ ನ್ಯೂ ಸೈಕಾಲಜಿ ಆಫ್ ಲೀಡರ್ಶಿಪ್ಃ ಐಡೆಂಟಿಟಿ, ಇನ್ಫ್ಲುಯೆನ್ಸ್ ಅಂಡ್ ಪವರ್. ಸೈಕಾಲಜಿ ಪ್ರೆಸ್.
5. ಹೈನಿಟ್ಜ್, ಕೆ., ಮತ್ತು ರೌಲ್ಡ್, ಜೆ. (2007). ಪೋಡ್ಸಾಕೋಫ್ ಅವರ ಟ್ರಾನ್ಸ್ಫಾರ್ಮೇಷನಲ್ ಲೀಡರ್ಶಿಪ್ ಇನ್ವೆಂಟರಿ (ಟಿಎಲ್ಐ) ಯ ಜರ್ಮನ್ ರೂಪಾಂತರದ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮಾನದಂಡಗಳು. ಜರ್ನಲ್ ಆಫ್ ವರ್ಕ್ ಅಂಡ್ ಆರ್ಗನೈಜೇಷನಲ್ ಸೈಕಾಲಜಿ, 51 (1) 1-15. ಕ್ಷಮಿಸಿ, ಆದರೆ ನಾನು ಬಾಹ್ಯ ಕೊಂಡಿಗಳು ಅಥವಾ ವಿಷಯವನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ನೀವು ನನಗೆ ಡಾಕ್ಯುಮೆಂಟ್ನಿಂದ ಪಠ್ಯ ಅಥವಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿದರೆ, ನಿಮಗಾಗಿ ಅದನ್ನು ಭಾಷಾಂತರಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡಲು ನಾನು ಸಂತೋಷಪಡುತ್ತೇನೆ
6. ಹೋಚ್, ಜೆ. ಇ. (2013). ಹಂಚಿಕೆಯ ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ನಾವೀನ್ಯತೆಃ ಲಂಬ ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಮಗ್ರತೆಯ ಪಾತ್ರ. ಜರ್ನಲ್ ಆಫ್ ಬ್ಯುಸಿನೆಸ್ ಅಂಡ್ ಸೈಕಾಲಜಿ, 28 (2) 159-174. https://doi.org/ 10.1007/s 10869-012-9273-6
7. ಹೋಚ್, ಜೆ. ಇ., ಮತ್ತು ಮೊರ್ಗೆಸನ್, ಎಫ್. ಪಿ. (2014). ಲಂಬ ಮತ್ತು ಹಂಚಿಕೆಯ ನಾಯಕತ್ವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳುಃ ತಂಡದ ನಾಯಕತ್ವದ ಡೈನಾಮಿಕ್ಸ್ ಅನ್ನು ಅನ್ವೇಷಿಸುವುದು. ಅಕಾಡೆಮಿ ಆಫ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಪ್ರೊಸೀಡಿಂಗ್ಸ್, 2014 (1) 16977-21612. https://doi.org/ 10.5465/ambpp. 2014.96
8. ಹಾಗ್, ಎಂ. ಎ. (2001). ನಾಯಕತ್ವದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುರುತಿನ ಸಿದ್ಧಾಂತ. ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನ ವಿಮರ್ಶೆ, 5 (3) 184-200. https://doi.org/ 10.1207/S15327957PSPR0503 _ 1
9. ಹ್ಯುಟೆರ್ಮನ್, ಎಚ್., ಡೋಯರಿಂಗ್, ಎಸ್., ಮತ್ತು ಬೋರ್ನರ್, ಎಸ್. (2014). ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ತಂಡದ ಗುರುತಿಸುವಿಕೆಃ ಅನುಯಾಯಿಗಳ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ಅನ್ವೇಷಿಸುವುದು. ನಾಯಕತ್ವ ತ್ರೈಮಾಸಿಕ, 25 (3) 413-432. https://doi.org/ 10.1016/j. leaqua. 2013.10.010

Shakti Research Centre and Academia (SRCAA)
(Demonstrates Conformance and recognition of accreditation by International Trade Council(ITC))
Mail Us: SrcaaContact@gmail.com
Bangalore,Karnataka-560076
India.

Follow Us On:



SRCAA_Contact



Shakti research centre and academia

